Dr. Patrick Stach über Massenentlassungen und Arbeitslosigkeit

Rechtsanwalt Dr. Patrick Stach erklärt, was man als Arbeitgeber- und Arbeitnehmer bei Entlassungen beachten muss.

Als Rechtsanwalt bei Stach Rechtsanwälte hat sich Dr. Patrick Stach unter anderem auf Arbeits- und Vertragsrecht spezialisiert. Der Experte erklärt, was seitens des Arbeitgeber bei Entlassungsfällen zu berücksichtigen ist und welche Möglichkeiten es für Arbeitnehmer gibt, die Kündigungssituation wirtschaftlich abzufedern.

Die wirtschaftliche Rechtsanwaltskanzlei Stach Rechtsanwälte in St. Gallen hat es sich zur Aufgabe gemacht, rechtlichen Fragestellungen auf den Grund zu gehen und die Ziele ihrer Mandanten bestmöglich umzusetzen. Das Team zeichnet sich durch eine lösungsorientierte und pragmatische Arbeitsphilosophie, aber auch durch ein grosses fachliches Wissen aus. Dr. Patrick Stach ist Mitglied von Verwaltungs- und Stiftungsräten mehrerer nationaler und internationaler Unternehmen und daher prädestiniert für sämtliche Belange des Schweizer Arbeitsrechts.

- Wann spricht man von einer Massenentlassung?
- Wie nimmt man als Arbeitgeber eine Massenentlassung vor?
- Was passiert, wenn die Vorgaben nicht eingehalten werden?
- Sind Kündigungen während der Kurarbeitszeit rechtmässig?
- Was gilt es bei einer Kündigung während der Kurzarbeit zu beachten?
- Welche Leistungen gibt es für Arbeitslose?
- Woraus besteht eine Überbrückungsleistung?

>> Wann spricht man von einer Massenentlassung? <<

Laut Dr. Patrick Stach liegt eine Massenentlassung vor, wenn ein Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen dazu gezwungen ist, einer grossen Anzahl von Beschäftigten zu kündigen. Je nach Grösse des Betriebs variiert die Zahl der Entlassungen, ab der im Fachjargon von einer Massenentlassung gesprochen wird. Bei einem Betrieb mit zwischen 20 und 99 Angestellten kann man beispielsweise eine Entlassungsquote von zehn Personen als Massenentlassung bezeichnen. Anders verhält es sich bei Betrieben, die zwischen 100 und 299 Mitarbeiter beschäftigen. Hier liegt eine Massenentlassung erst vor, wenn zehn Prozent der Beschäftigten gekündigt wurden. Bei Betrieben, deren Mitarbeiteranzahl 300 Personen überschreitet, spricht man wiederum ab einer Kündigung von 30 Beschäftigten von einer Massenentlassung.

>> Wie nimmt man als Arbeitgeber eine Massenentlassung vor? <<

Massenentlassungen sind immer eine heikle Angelegenheit. Rechtsanwalt Dr. Patrick Stach betont daher, dass es wichtig ist, ein bestimmtes Verfahren genau einzuhalten. So müssen die Beschäftigten noch vor der offiziellen Aussprache der Kündigung schriftlich über den Sachverhalt informiert werden. Der Arbeitgeber muss den Angestellten darüber hinaus die Möglichkeit einräumen, Gegenvorschläge zu machen. Können die Vorschläge der Mitarbeiter, wie man eine Kündigung umgehen könnte, nicht angenommen werden, muss das Unternehmen dem kantonalen Arbeitsamt ein Informationsschreiben über die geplanten Kündigungen vorlegen. Der Arbeitnehmer ist darüber

hinaus laut Arbeitsvermittlungsgesetz dazu verpflichtet, Entlassungen von mehr als zehn Personen ebenfalls dem Arbeitsamt zu melden.

>> Was passiert, wenn die Vorgaben nicht eingehalten werden? <<

Grundsätzlich rät Dr. Patrick Stach seinen Klienten, sich mit den Regelungen von Massenentlassungen genau vertraut zu machen. Werden die gesetzlichen Pflichten verletzt, können die Angestellten ihre Kündigung nämlich als missbräuchlich anfechten. Je nach richterlichem Beschluss kann dies für das Unternehmen zu einer Geldbusse von bis zu zwei Monatslöhnen führen. Versäumt man seine Meldepflicht beim Arbeitsamt ist es ausserdem möglich, dass die Kündigungsfrist nicht anläuft oder im schlimmsten Fall eine Busse von CHF 40.000 fällig wird.

>> Sind Kündigungen während der Kurarbeitszeit rechtmässig? <<

Seit Beginn der Corona-Pandemie sind viele Schweizer Unternehmen von Kurzarbeit betroffen. Manchmal kann es laut Dr. Patrick Stach vorkommen, dass eine Kurzarbeit als Überbrückung für das Unternehmen nicht mehr ausreicht und Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Unternehmen und Angestellte stellen nun oft die Frage, ob eine solche Kündigung rechtens ist. Dr. Patrick Stachs Antwort darauf lautet: Ja. Grundsätzlich hat die Kurzarbeit keinen Einfluss auf das Prinzip einer Kündigungsfreiheit. Die Kündigung kann also auch unabhängig von einem Kurzarbeitsverhältnis ausgesprochen werden.

>> Was gilt es bei einer Kündigung während der Kurzarbeit zu beachten? <<

Obwohl Kündigungen während der Kurzarbeit, wie Dr. Patrick Stach erklärt, durchaus rechtskräftig sind, muss der Arbeitgeber dabei ein paar Aspekte beachten. Ist der Beschäftigte beispielsweise unverschuldet am Coronavirus erkrankt, muss die gesetzliche Sperrfrist berücksichtigt werden. Zudem kann der Betrieb für einen Angestellten, der bereits entlassen wurde, keine Kurzarbeitsentschädigung in Anspruch nehmen. Findet die Kündigung während der Kurzarbeit statt, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für den Zeitraum der Kündigungsfrist, erklärt Dr. Patrick Stach ausserdem. Der Rechtsanwalt rät den Firmen, zunächst zu prüfen, ob der Angestellte nicht vorübergehend in einem anderen Bereich des Betriebs untergebracht werden kann, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird. Damit kann laut Dr. Patrick Stach der Vorwurf abgewehrt werden, eine Kündigung zur Umgehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ausgesprochen zu haben. Eine solche Prüfung ist darüber hinaus bei älteren Personen zwingend notwendig, da die Kündigung hier sehr schnell als missbräuchlich erachtet wird.

>> Welche Leistungen gibt es für Arbeitslose? <<

Entlassungen sind für Unternehmen keine schöne Angelegenheit, weiss Rechtsanwalt Dr. Patrick Stach. Doch die Hauptleidtragenden sind meist die Gekündigten. Gerade für Personen, die nur noch ein paar Jahre Zeit bis zur Rente gehabt hätten, ist eine Entlassung schwer zu verkraften. Einen neuen Job zu finden, gestaltet sich in diesem Alter nämlich oft als nicht einfach. Wie Dr. Patrick Stach jedoch erklärt, haben Personen, die nach dem 58. Lebensjahr entlassen wurden und erst nach dem 60. Lebensjahr von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden, einen Anspruch auf Überbrückungsleistungen bis zum Bezug ihrer Altersrente.

>> Welche Voraussetzungen muss man für die Überbrückungshilfe erfüllen? <<

Wie Dr. Patrick Stach ausführt, ist eine Überbrückungshilfe an gewisse Bedingungen geknüpft. Als Voraussetzung müssen die Personen insgesamt mindestens 20 Jahre und davon mindestens fünf Jahre nach dem 50. Geburtstag in der Alters- und Hinterlassenen-Versicherung (AHV) der Schweiz versichert gewesen sein. Wie Dr. Patrick Stach ausserdem erläutert, muss der Betroffene während dieser Zeit mindestens 75 Prozent der AHV-Höchstrente verdient haben, was einem jährlichen Gehalt von CHF 21‘510.00 entspricht. Dabei müssen diese Personen allerdings Ausgaben haben, die die anrechenbaren Einnahmen übersteigen. Das Angebot betrifft darüber hinaus nur Menschen, die in der Schweiz oder einem Mitgliedstaat der EFTA oder EU wohnhaft sind und ein Vermögen besitzen, das als Alleinstehender unter CHF 50‘000.00 liegt bzw. als Ehepaar unter CHF 100‘000.000 .

>> Woraus besteht eine Überbrückungsleistung? <<

Der jährliche Maximalbetrag der Überbrückungsleistungen beträgt laut Dr. Patrick Stach CHF 44‘123.00 für Alleinstehende und CHF 66‘184.000 für Ehepaare. Zu den Leistungen zählen auch Vergütungen von Krankheits- und Behinderungskosten, die für Alleinstehende maximal CHF 5‘000.00 und für Eheleute das Doppelte betragen - allerdings nur, sofern der maximale Beitrag der Überbrückungsleistungen nicht erreicht wird. Wie hoch die jährlichen Überbrückungsleistungen ausfallen, hängt laut Dr. Patrick Stach von der Differenz zwischen den anerkannten Ausgaben und anrechenbaren Einnahmen ab. Bei der Berechnung des Vermögens werden Immobilien, in denen der Betroffene wohnt, beispielsweise nicht berücksichtigt, dafür aber Vorsorgeguthaben der beruflichen Vorsorge.